



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
OUTSOURCING PADA PT. TRI MANUNGGA SEJATI
PEKANBARU DALAM PENERIMAAN HAK BPJS
KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

ORIZA ARGITA
NIM. 11627204169

**JURUSAN ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* PADA PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru dalam Penerimaan BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, yang ditulis oleh:

Nama : Oriza Argita

Nim : 11627204169

Program Studi : Ilmu Hukum

Dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqhasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Maret 2021

Pembimbing Skripsi

Firdaus, SH., MH.
NIP. 19661002 199403 1 002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING PADA PT. TRI MANUNGGAL SEJATI PEKANBARU DALAM PENERIMAAN HAK BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003"* yang ditulis oleh :

Nama : **ORIZA ARGITA**

NIM : 11627204169

Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dimunaqasahkan pada :

Hari / Tanggal : Rabu, 24 Maret 2021

Waktu : 08.00 Wib

Tempat : Ruang Sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 29 April 2021 M

TIM PENGUJI MUNAQASAH

Ketua

Firdaus SH., MH.

Sekretaris

Musrifah SH., MH.

Penguji I

Dr. Muhammad Darwis SH., MH.

Penguji II

H. Mhd. Kastulani SH., MH.

Mengetahui:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag.

NIP. 19580712 198603 1 005





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Judul skripsi ini adalah: “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* PADA PT. TRI TEGUH MANUNGGAL SEJATI PEKANBARU DALAM PENERIMAAN BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003”.

Setiap perusahaan wajib memperhatikan pekerjaannya termasuk PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru, karena tanpa pekerja tidak mungkin perusahaan dapat berjalan lancar. Produksi yang dihasilkan perusahaan adalah berasal dari pekerja. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perlindungan yang serius terhadap pekerja, termasuk pekerja *outsourcing*, salah satu perlindungan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah BPJS ketenagakerjaan, tetapi hal tersebut belum dapat diberikan oleh perusahaan PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru.

Dari uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta apa faktor penghambat dalam penerimaan hak BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja *outsourcing* pada PT. Tri Teguh Manunggal Pekanbaru.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis atau empiris yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan, atau terhadap masyarakat. Dalam hal ini tentunya pihak-pihak yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati, serta faktor penghambat pekerja *outsourcing* dalam menerima BPJS ketenagakerjaan pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah bersifat deskriptif, artinya memberikan gambaran yang jelas mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, serta faktor penghambat pekerja *outsourcing* untuk mendapatkan BPJS ketenagakerjaan pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati.

Dari hasil penelitian dapat diketahui, bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain berupa pembayaran upah bagi pekerja sesuai dengan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah, pemberian izin bagi pekerja yang mempunyai kepentingan yang mendesak, memberikan perlindungan terhadap kesehatan pekerja ketika terjadi kecelakaan kerja, serta membuat perjanjian atau kontrak kerja untuk memperjelas hak-hak pekerja *outsourcing* sebagaimana yang diamanahkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Faktor penghambat dalam penerimaan hak BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja *outsourcing* pada PT. Tri Teguh Manunggal Pekanbaru, antara lain adalah masa kerja yang terlalu singkat sehingga tidak mungkin perusahaan mendaftarkan sebagai peserta BPJS, kemudian juga tidak ada laporan dari pekerja, karena pekerja menganggap sudah terdaftar oleh perusahaan, PT. Tri Teguh Manunggal selaku pengguna tenaga kerja tidak mendaftarkan ke BPJS, serta perusahaan pengirim atau penyedia tenaga kerja juga tidak mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta BPJS, sehingga pekerja *outsourcing* tidak berstatus sebagai peserta BPJS.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada Penulis. Shalawat dan salam buat teladan ummat sepanjang masa, Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa besar dengan segenap pengorbanan, beliau berhasil mengantarkan ummat manusia kejalan yang diridhoi Allah SWT.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Suska Riau. Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara Moril maupun Materil yang sangat berharga. Oleh karena itu selayaknya penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga tercinta yaitu Ayahanda Elfi Hendri dan Ibunda Nurmaneli yang telah memotivasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, terima kasih Bapak dan Ibu atas restu, do'a dan ridhonya.
2. 2. Bapak Plt. Rektor UIN Suska Riau, Prof. Dr. Suyitno, M.Ag beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di UIN Suska Riau.
3. 3. Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum beserta jajarannya yang telah mempermudah proses Penyelesaian Skripsi ini.
4. 4. Ketua Jurusan Ilmu Hukum, Firdaus, SH.MH, dan Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum Muslim, SH.MH, serta staf Jurusan Ilmu Hukum, yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Bapak Firdaus, SH.MH yang telah memberikan bimbingan, arahan dan kemudahan selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak /Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Sehingga penulis bisa seperti ini mengerti apa yang belum penulis mengerti. Semua ilmu yang telah diberikan sangat berarti dan berharga demi kesuksesan penulis dimasa mendatang.
7. Kepada saudara kandung Andre Junia Diverson ST, Fargho Farthogi, Widya Sari A.md, dan Zhelyx Asanka Atallah yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Kepada Lady Florensia SH, Dewi Sartika SH, Widya Ulfa terima kasih telah menemani selama proses perkuliahan dan selalu memotivasi untuk mengerjakan tugas akhir ini.
9. Kepada Ilmu Hukum D dan Kelas A Konsentrasi Hukum Bisnis, yang telah memberi dukungan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga Allah SWT menerima amal kebaikan mereka dan membalasnya dengan kebaikan yang jauh lebih baik. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan bisa menambah khasanah ilmu pengetahuan. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Februari 2021

ORIZA ARGITA
NIM. 11627204169



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
E. Metode Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	13
 BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Gambaran Singkat PT. Tri Teguh Manunggal Sejati.....	15
B. Struktur Organisasi PT. Tri Teguh Manunggal Sejati.....	16
 BAB III : TINJAUAN PUSTAKA	
A. <i>Outsourcing</i>	22
B. Ketenagakerjaan	24
C. Asas, Tujuan dan Sifat Ketenagakerjaan.....	29
D. Kewajiban Pengusaha	32
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.....	36



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Faktor Penghambat dalam Penerimaan Hak BPJS Ketenagakerjaan Bagi Pekerja <i>Outsourcing</i> pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru	47
--	----

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Jawaban Responden Tentang Adanya Menerima Upah Setiap Bulan Dari Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja.....	39
Tabel IV.2 Jawaban Responden Tentang Izin yang Diberikan oleh Perusahaan Apabila Sakit atau Berhalangan Penting.....	41
Tabel IV.3 Jawaban Responden Tentang Adanya Perlindungan Terhadap Kesehatan dan Kecelakaan Kerja.....	44
Tabel IV.4 Jawaban Responden Tentang Adanya Perjanjian Kerja.....	46
Tabel IV.5 Jawaban Responden Tentang Masa Kerja yang Tidak Terlalu Lama.....	49
Tabel IV.6 Jawaban Responden Tentang Pekerja tidak Memberikan Laporan Tentang BPJS.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha di Indonesia yang semakin bertumbuh banyak dan berdaya saing yang ketat, membuat pemilik perusahaan-perusahaan untuk berusaha meningkatkan kualitas kinerja usahanya yang efektif dan efisien dengan mempekerjakan pekerja/buruh semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin dengan harapan pekerja/buruh dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu cara yang berkembang saat ini yang banyak dilakukan oleh pengusaha yaitu fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang bagi perusahaan di serahkan kepada pihak lain melalui perusahaan penyedia jasa.

Proses kegiatan inilah yang dikenal dengan istilah *outsourcing*. Dasar dari *outsourcing* yaitu Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam perkembangannya sistem ini sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya, Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* sebenarnya adalah untuk membagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

resiko usaha dalam berbagai masalah dan belum diidentifikasi sebagai strategi bisnis.¹

Dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan haruslah membuat suatu perjanjian kerja guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourcing* agar untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerjaannya. Keberadaan hukum ketenagakerjaan sangat strategis dan mendasar, hal ini terjadi karena muatan nya bukan hanya teknis semata, tetapi juga penuh dengan muatan sosial, ekonomi, dan politik yang juga berkaitan dengan masalah hak asasi manusia.²

Dalam kenyataannya ada beberapa kalangan pekerja dan pengusaha masih berbeda pandangan terhadap putusan Mahkamah Konstitusi ini sehingga masalah *outsourcing* masih merupakan masalah yang perlu diselesaikan oleh pemerintah. Adapun usaha yang dilakukan serikat pekerja/buruh untuk mendapat perlindungan dan haknya yaitu melakukan demonstrasi besar- besaran di berbagai daerah serta melakukan pemberitaan-pemberitaan di media cetak dan elektronik yang pada intinya serikat pekerja/buruh menuntut pemerintah untuk memperhatikan nasib mereka dan juga menuntut kepada pemerintah agar menghentikan sistem *outsourcing*, dikarenakan sistem seperti ini hanya untuk merugikan pekerja dalam jenjang karir mereka karena tidak ada peningkatan jabatan dalam kerja dengankata lain mereka akan menjadi budak selama mereka bekerja di perusahaan.

¹Insan Budi Maulana, Ridwan Khairandy dan Nur Jihad, 2002, *Kapita Selektta Kekayaan Hak Kekayaan Intelektual*, (Yogyakarta: Pusat Studi Hukum UII, 2002), h. 91

²*Ibid*, h. 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.³

Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Hal itu dapat kita lihat bahwa, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan. Ditambah dengan jumlah penduduk yang sangat besar, itu merupakan salah satu modal yang sangat penting.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan. sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesimbangan.

Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin

³Soerdarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), h. 5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat dan Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah⁴ Bila merujuk kepada Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat), yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

⁴Fenny Natalia Khoe, “ *Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*” Jurnal Ilmiah, 2013, h. 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Bila merujuk kepada aturan diatas, maka jenis tenaga kerja hanya dapat diterapkan untuk 3 (tiga) jenis pekerjaan, yaitu tenaga kerja kontrak, tenaga kerja musiman dan tenaga kerja harian/lepas.

Tenaga kerja tidak tetap ini harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Seperti halnya yang tertera pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013

Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁵

Perlindungan pekerja dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologi dan filosofis.⁶Awalnya terjadinya hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama, maka dari itu,

⁵R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 289

⁶Soerdarjadi, *Op. Cit*, h. 59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

dalam mengangkat tema tersebut agar penegakan hukum di Indonesia dapat berjalan. Terjadinya hubungan yang jelas antara pengusaha dengan pekerja dan tidak ada pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja. Para pekerja dan pengusaha sama-sama dapat mensejahterakan kehidupannya.

Namun apa yang terjadi pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru belum maksimal dalam memperjuangkan pekerja *outsourcing* untuk mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini sebenarnya penting bagi pekerja apabila mereka sakit, maka sudah ada pertanggungjawabannya melalui BPJS, agar tidak susah lagi mencari biaya untuk pengobatan dan sebagainya, tetapi pihak perusahaan belum dapat mencari solusi atau jalan agar pekerja *outsourcing* tersebut mendapatkan BPJS ketenagakerjaan seperti yang diperoleh pekerja tetap.

Setiap perusahaan wajib memperhatikan pekerjaannya termasuk PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru, karena tanpa pekerja tidak mungkin perusahaan dapat berjalan lancar. Produksi yang dihasilkan perusahaan adalah berasal dari pekerja. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perlindungan yang serius terhadap pekerja, termasuk pekerja *outsourcing*, salah satu perlindungan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah BPJS ketenagakerjaan, tetapi hal tersebut belum dapat secara maksimal diberikan oleh perusahaan PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terlihat dari problematika *outsourcing* yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika *outsourcing* memang cukup bervariasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial yang beroperasi melalui “*dis-solution subject*”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* PADA PT. TRI TEGUH MANUNGAL SEJATI PEKANBARU DALAM PENERIMAAN BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003”**.

B. Batasan Masalah

Agar penulis lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka penulis membatasi permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja *outsourcing*, dan pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* dalam menerima BPJS ketenagakerjaan pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apa faktor penghambat dalam penerimaan hak BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja *outsourcing* pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka peneliti memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bagi pekerja *outsourcing* pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam penerimaan hak BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja *outsourcing* pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian harus diyakini kegunaannya bagi pemecahan masalah yang diteliti. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perlindungan tenaga kerja berdasarkan hukum, dan juga diharapkan dapat memberikan referensi tambahan bagi para akademis, penulis dan kalangan yang berminat dalam penelitian yang sama.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Tri Teguh Manunggal Sejati, agar mengetahui permasalahan yang dihadapi dan ke depan dapat memperbaiki permasalahan tersebut.

c. Manfaat Akademis

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis atau empiris yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan, atau terhadap masyarakat.⁷ Dalam hal ini tentunya pihak-pihak yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati, serta faktor penghambat pekerja *outsourcing* dalam menerima BPJS ketenagakerjaan pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah bersifat deskriptif,⁸ artinya memberikan gambaran yang jelas mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, serta faktor penghambat pekerja *outsourcing* untuk

⁷ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), h. 52

⁸ *Ibid*, h. 50

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendapatkan BPJS ketenagakerjaan pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Jalan Marpoyan Pasir Putih Pekanbaru, sesuai dengan keberadaan dari PT. Tri Teguh Manunggal Sejati. Adapun alasan penulis memilih lokasi penelitian ini adalah, bahwa pada perusahaan tersebut belum diberikan BPJS ketenagakerjaan bagi pekerjaan *outsourcing* sebagaimana yang diperoleh pekerja tetap. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini, yang melihat perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap atau *outsourcing*.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah unit yang diteliti, yaitu dapat berupa himpunan orang, benda, kejadian, kasus-kasus, atau tempat dengan ciri atau sifat yang sama.⁹ Sedangkan sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang ada.¹⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah Humas PT. Tri Teguh Manunggal Sejati 1 orang, Bagian Pengawas Pekerja pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati 1 orang, dan Pekerja *Outsourcing* sebanyak 180 orang. Oleh karena jumlah populasi pekerja terlalu besar, maka penulis mengambil sampel sebesar 20% (dua puluh persen) dengan metode purposive sampling, yakni penulis memilih sendiri sampel yang dianggap dapat memberikan data dalam penelitian ini.

⁹Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), h. 118

¹⁰*Ibid*, h. 119

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Persentase	Keterangan
1	Humas PT. Tri Teguh Manunggal	1	1	100%	Total Sampling
2	Pengawas Pekerja	1	1	100%	Total Sampling
3	Pekerja <i>Outsourcing</i>	180	36	20%	Purposive Sampling
	JUMLAH	182	38		

Sumber: Data lapangan, 2020

4. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

- Data Hukum Primer, yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan tempat lokasi penelitian,¹¹ dalam hal ini penulis memperoleh data dari pihak-pihak yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru.
- Data Hukum Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui kajian pustaka, yang terdiri dari dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya,¹² yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini.
- Data hukum tertier, yaitu bahan hukum yang sifatnya melengkapi kedua bahan hukum di atas, seperti kamus dan ensiklopedia yang berkaitan dengan topik yang dikaji dalam penelitian ini.

¹¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 30

¹² *Ibid*, h. 30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu suatu proses melihat, mengamati dan mencermati.¹³

Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung di lapangan, untuk mendapatkan gambaran secara nyata baik terhadap subjek maupun objek penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung untuk mencapai tujuan tertentu kepada subjek penelitian, yaitu Humas PT. Tri Teguh Manunggal Sejati, Pengawas Pekerja pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati, dan Pekerja *Outsourcing* pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru.

- c. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data melalui kajian buku-buku, jurnal, dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁴

6. Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode analisis kualitatif, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis maupun secara lisan dicatat berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Tahap yang selanjutnya adalah penarikan kesimpulan yang

¹³Haris Herdiansyah, *Metode Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), h. 106

¹⁴Hajar. M, *Metode Penelitian Hukum*, (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, 2011), h. 53

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penulis lakukan secara deduktif, yakni menjelaskan secara jelas mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dan faktor penghambat pekerja *outsourcing* untuk mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru, serta menganalisa data tersebut yang kemudian diambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.¹⁵

F. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini dilakukan dengan membaginya kedalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan gambaran umum singkat PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru, Struktur organisasi PT. Tri Teguh Manunggal Sejati.

BAB III : KONSEP TEORITIS

Pada bab membahas *outsourcing*, ketenagakerjaan, serta sifat dan hukum ketenagakerjaan.

¹⁵Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), h. 252

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing*, dan faktor penghambat pekerja *outsourcing* dalam mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil penelitian.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Singkat PT. Tri Teguh Manunggal Sejati

PT. Tri Teguh Manunggal Sejati didirikan berdasarkan Akte Notaris.

Adapun maksud dan tujuan perusahaan ini didirikan berdasarkan akte notaris tersebut di atas agar dapat melakukan kegiatan antara lain:

1. Bertindak sebagai pengembang bisnis.

PT. Tri Teguh Manunggal Sejati sebagai perusahaan yang mengembangkan bisnis berupa produk bahan makanan sejenis Indofood dan sebagainya.

2. Menjalankan usaha di bidang produk makanan olahan.

PT. Tri Teguh Manunggal Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang prosuk makanan olahan dengan berbagai jenis, seperti mi instant, makanan ringan, roti kemasan dan sebagainya.

3. Mengembangkan produksi bahan makanan.

PT. Tri Teguh Manunggal Sejati, juga mengembangkan produk bahan makanan dalam berbagai bentuk kemasan dan jenis makanan ringan, seperti Citato, Chiki-Chiki dan sebagainya.

4. Mengembangkan sarana dan prasarana perusahaan.

PT. Tri Teguh Manunggal Sejati, juga mengembangkan sarana dan prasarana perusahaan, seperti penyediaan tempat penampungan barang, penyediaan transportasi pengangkutan barang-barang, penambahna lahan perusahaan dan lain-lain.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Distributor, agen dan sebagai perwakilan dari unit-unit cabang perusahaan.

PT. Tri teguh Manunggal Sejati merupakan induk perusahaan dari beberapa unit perusahaan yang merupakan cabang-cabang yang berada di daerah lain, sebagai distributor dan sekaligus sebagai agen dari produk makanan olahan yang dihasilkan oleh perusahaan¹⁶

B. Struktur Organisasi PT. Tri Teguh Manunggal Sejati

Organisasi adalah suatu wilayah yang didalamnya terdapat suatu sistem yang mengatur masalah pembagian kerja, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing anggotanya. Struktur organisasi menunjukkan tanggung jawab dan pembagian wewenang (*authority*) dan hubungan antara bagian-bagiandalam perusahaan secara jelas. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas akan tercipta suatu koordinasi kerja yang efektif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Struktur organisasi suatu perusahaan dipengaruhi tujuan dan kegiatan operasi perusahaan.

Organisasi timbul atau terjadi apabila dua orang atau lebih bersama-sama menjalankan pekerjaan untuk kepentingan bersama. Organisasi merupakan penggabungan manusia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan sebagai fungsi suatu proses merincikan tugas dan kewajiban serta memberikan pendelegasian kekuasaan dengan mengadakan kerjasama baik secara vertikal maupun horizontal.

Adapun struktur organisasi pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati adalah struktur organisasi yang mengikuti perkembangan usaha dengan

¹⁶PT. Tri Teguh Manunggal Sejati.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melihat situasi dan keadaan dari perusahaan. Dalam hal pembagian tugas bukan saja perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh tetapi juga dalam rangka mewujudkan penempatan orang yang tepat dalam rangka pengawasan dari atasan. Struktur organisasi PT. Tri Teguh Manunggal Sejati dapat dilihat gambarannya berikut ini.

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

- a. Anggota direksi diangkat oleh rapat umum pemegang saham, masing-masing untuk jangka waktu 5 tahun dan dengan tidak mengurangi hak rapat umum pemegang saham untuk memberhentikan sewaktu-waktu.
- b. Para anggota direksi dapat diberi gaji dan tunjangan yang jumlahnya ditentukan oleh rapat umum pemegang saham dan wewenang tersebut oleh rapat umum pemegang saham dapat dilimpahkan pada komisaris.
- c. Apabila oleh suatu sebab jabatan anggota direksi lowong, maka dalam jangka waktu 30 (tiga Puluh) hari sejak terjadinya kelowongan tersebut harus diselenggarakan rapat umum pemegang saham untuk mengangkat direksi baru dan untuk sementara perseroan diurus oleh komisaris.¹⁷

2. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan wakil pemegang saham yang mempunyai wewenang tertinggi dalam perusahaan untuk mengatur dan

¹⁷*Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengawasi jalannya perusahaan. Adapun tugas dan wewenang dari dewan komisaris adalah:

- a. Melakukan pengawasan atas kebijaksanaan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasehat kepada anggota direksi.
- b. Dewan komisaris dapat memeriksa semua pembekuan surat dan alat bukti lainnya. Memeriksa dan mencocokkan keadaan keuangan dan lain-lain.
- c. Berhak untuk mengetahui segala kegiatan perusahaan yang telah dijalankan oleh direksi.
- d. Memberhentikan dengan sementara anggota direksi apabila anggota direksi tersebut bertindak bertentangan dengan anggaran dasar dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸

3. Direktur

Direktur mempunyai tanggung jawab penuh terhadap segala kegiatan perusahaan kepada para pemegang saham dalam rapat umum pemegang saham.

Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

- a. Direktur bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan i'tikad baik untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya dan selalu mengindahkan peraturan-peraturan yang berlaku.
- b. Direktur mewakili perseroan di dalam dan di luar tentang semua hal dan segala kejadian yang mengikat perseroan dengan pihak lain.

¹⁸ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Melakukan koordinasi dengan seluruh manager dan kepala bagian yang ada.
- d. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan strategi operasional untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam rapat umum pemegang saham.
- e. Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi serta mengendalikan jalannya perusahaan agar tetap sesuai dengan kebijaksanaan dan anggaran dasar perusahaan.
- f. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjasama, meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.
- g. Memeriksa dan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dan menilai prestasi dan potensi karyawannya.
- h. Menentukan tentang pengangkatan, promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan-karyawannya.
- i. Menerbitkan surat keputusan tentang pengangkatan, promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja, terhadap karyawan-karyawan.
- j. Memberikan otoritas atau persetujuan mengenai pengeluaran penerimaan uang yang sesuai dengan hasil rapat umum pemegang saham.
- k. Mempertanggung jawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan dalam rapat umum pemegang saham.¹⁹

¹⁹*Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Divisi Teknik

Divisi teknik/proyek bertugas dan bertanggung jawab sebagai:

- a. Mengatur dan melaksanakan proses pembangunan mulai dari bahan baku sampai bangunan jadi.
- b. Membuat rekomendasi tentang kebutuhan bahan dan membuat laporan tentang pemakaian bahan.
- c. Bertanggung jawab sepenuhnya atas keselamatan kerja dan mengawasi buruh.

5. Logistik

Bagian ini meliputi pengadaan, pergudangan dan peralatan. Dalam memenuhi kebutuhan proyek yang akan dikerjakan baik material langsung ataupun tidak langsung maka bagian inilah yang akan memenuhinya.

6. Security Proyek

Tugas dari security proyek ini adalah memberikan pengamanan pengadaan, pergudangan dan peralatan proyek dibagian logistik.

7. Divisi Umum dan Administrasi

Bagian umum dan administrasi mengatur segala kegiatan administrasi yang ada didalam perusahaan. Kegiatannya adalah:

- a. Membuat laporan administrasi baik kualitas maupun kuantitas usaha yang telah dijalankan.
- b. Menyiapkan bukti-bukti kegiatan perusahaan seperti surat pengantar, faktur dan lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Menyiapkan dokumen pengiriman barang baik perusahaan maupun dokumen dinas atau instansi yang berwenang.²⁰

8. Divisi Pemasaran

Divisi pemasaran mempunyai hak dan wewenang dalam memasarkan hasil-hasil produksi dalam hal ini memasarkan rumah. Pemasaran dilakukan bukan hanya di Pekanbaru tetapi juga di kota-kota lainnya.

²⁰*Ibid.*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Outsourcing*

Outsourcing diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/ penerah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.²¹

Outsourcing awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak di bidangnya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan undang-undang yang mengatur dan melegalkan *outsourcing*.

²¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2000), h. 187

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Adapun istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. Dalam Pasal 64 disebutkan, bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pekerjaan yang dapat diserahkan untuk di-*outsource* adalah pekerjaan yang:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.²²

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab. Apabila persyaratan ini tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja, maka secara hukum perusahaan penyedia tenaga kerja tersebut tidak mempunyai hubungan dengan pekerja/buruh yang dimaksud. Oleh karena itu perusahaan penyedia tersebut harus benar-benar resmi dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

Hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dan dituangkan dalam perjanjian kerja secara tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya perjanjian kerja waktu tak tertentu atau tetap dan bukan kontrak, tetapi dapat

²²*Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pula dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materil, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, hubungan kerja pada *outsourcing* tidak selalu dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak.²³

Dari pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa sistem *outsourcing* dapat merugikan pihak pekerja/buruh karena tidak adanya jaminan untuk bekerja dalam jangka waktu lama, karena pihak perusahaan dapat saja memberhentikan pekerja/buruh tersebut apabila perusahaan tidak membutuhkannya lagi, atau dalam masa percobaan pekerja/buruh tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan pihak perusahaan, maka pekerja/buruh tersebut dapat ditolak atau tidak diterima.

B. Ketenagakerjaan

Adapun mengenai ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Dengan demikian maka ketenagakerjaan tersebut adalah tenaga kerja yang menyangkut dengan aspek dimulai dari masa sedang mencari pekerjaan, sedangkan melakukan pekerjaan di semua sector, sampai dengan diberhentikan dari pekerjaan, dan kembali sebagai pencari kerja.

²³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 221

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan berbagai teori dan konsep tenaga kerja itu sendiri yang ditemui di dalam literature secara umum adalah semua orang atau penduduk usia kerja yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan, sebagaimana yang disampaikan oleh Darza, bahwa tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (secara umum usia 15 tahun atau lebih).²⁴

Jadi tenaga kerja identik dengan penduduk di suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa sebagaimana yang dikemukakan oleh Subri, bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja.²⁵

Sedangkan menurut Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia tersebut dinamakan tenaga kerja, secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja.²⁶

²⁴Darza. Z.A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Delina Baru, 1995), h. 114

²⁵Subri Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Raja Grasindo Pusaka, 1996), h. 57

²⁶Simanjuntak Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1994), h. 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sedangkan tenaga kerja secara umum adalah setiap orang, tidak membedakan antara laki-laki dengan perempuan, baik tetap ataupun tidak, menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja tersebut perlu diberikan pelayanan oleh lembaga public yaitu pemerintah, terutama dalam hal penempatan, sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Oleh karena itu pelayanan publik terhadap tenaga kerja ini perlu adanya aturan atau kebijakan agar dapat dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan.

Keselamatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.²⁷

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal,

²⁷Pejelasan Pasal 87 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Begitu pentingnya keselamatan kerja ini bagi tenaga kerja, maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur dalam Pasal 86 ayat (1), yaitu setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ketentuan tentang keselamatan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja yang dimaksud adalah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. (Pasal 2 ayat (1).

Ketentuan tersebut di atas berlaku di dalam tempat kerja tertentu, seperti yang diatur dalam Pasal 2 ayat (2) sebagai berikut ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja dimana :

- a. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan.
- b. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang, yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya, termasuk bangunan-bangunan pengairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan.
- d. Dilakukan usaha : pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan.
- e. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan : emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik dipermukaan atau di dalam bumi, maupun didasar perairan.
- f. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air dalam air maupun di udara.
- g. Dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang.
- h. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air.
- i. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan.
- j. Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah.
- k. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

- l. Dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lubang.
- m. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi suara atau getaran.
- n. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah.
- o. Dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon.
- p. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset dan observasi dengan menggunakan alat teknik.
- q. Dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air.
- r. Diputar film, dipertunjukan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

C. Asas, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Di sini terlihat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

bahwa pembangunan ketenagakerjaan diatur dan ditentukan melalui peraturan perundang-undangan yang harus dilaksanakan di daerah, karena daerah sudah diberi kewenangan untuk mengatur kondisi dan keadaan daerahnya sendiri sesuai dengan perkembangan dan aspirasi masyarakat, termasuk pengaturan mengenai ketenagakerjaan.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.²⁸

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan ialah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Dari tujuan di atas menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Di samping itu juga upaya untuk melindungi tenaga

²⁸Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), h. 9

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

kerja, yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkrit dari pemerintah.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²⁹

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Di samping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik, baik yang terkait dengan aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.

Sifat hukum ketenagakerjaan juga bisa dibagi menjadi dua, yaitu bersifat imperative dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperative (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.³⁰

²⁹*Ibid*, h. 9

³⁰*Ibid*, h. 10

Dari pernyataan tersebut dapat dimengerti bahwa hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata dan juga dapat bersifat publik, karena masalah ketenagakerjaan ini bukan masalah pribadi saja tetapi juga ada hubungannya dengan kebijakan pemerintah dalam mengatur dan mendata jumlah tenaga kerja, baik yang sudah ditempatkan maupun yang belum mendapatkan pekerjaan, karena setiap manusia menurut ketentuan konstitusi harus mendapatkan penghidupan yang layak. Oleh karena itu maka setiap orang harus mendapatkan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan, dengan penghasilan yang diperoleh tersebut maka akan dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

D. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha pada intinya yaitu sebagai berikut:

1. Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampaui rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghalangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerdara). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
4. Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga dia diperlakukan sesuai dengan pengalamannya.³¹

Jika dilihat substansi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampak bahwa Undang-Undang ini menyatukan berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini pengaturannya masih tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik yang menyangkut upah, norma kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan kerja, namun dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No.02/Men/1967 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan. Sejalan dengan pengertian tersebut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan,³²

Pengertian tersebut jelas bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan, sehingga seringkali peraturan perusahaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

³¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), h. 89

merugikan hak-hak pekerja/buruh dan juga sangat disayangkan kurangnya pengetahuan ilmu hukum dari pekerja/buruh dan kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah sehingga banyak pengusaha/perusahaan yang membuat peraturan perusahaan melenceng dari peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah. Hal-hal tersebut pastinya merugikan pekerja/buruh. Perbedaan peraturan perusahaan dan peraturan pemerintah mengakibatkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hak dan kewajiban para pihak, juga perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian atau pembahasan di atas, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain berupa pembayaran upah bagi pekerja sesuai dengan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah, pemberian izin bagi pekerja yang mempunyai kepentingan yang mendesak, memberikan perlindungan terhadap kesehatan pekerja ketika terjadi kecelakaan kerja, serta membuat perjanjian atau kontrak kerja untuk memperjelas hak-hak pekerja *outsourcing* sebagaimana yang diamanahkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Faktor penghambat dalam penerimaan hak BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja *outsourcing* pada PT. Tri Teguh Manunggal Pekanbaru, antara lain adalah masa kerja yang terlalu singkat sehingga tidak mungkin perusahaan mendaftarkan sebagai peserta BPJS, kemudian juga tidak ada laporan dari pekerja, karena pekerja menganggap sudah didaftarkan oleh perusahaan, PT. Tri Teguh Manunggal selaku pengguna tenaga kerja tidak mendaftarkan ke BPJS, serta perusahaan pengirim atau penyedia tenaga kerja juga tidak mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta BPJS, sehingga pekerja *outsourcing* tidak berstatus sebagai peserta BPJS.

B. Saran

Berkenaan dengan uraian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada PT. Tri Teguh Manunggal Pekanbaru selaku perusahaan pengguna atau pemakai tenaga kerja, dan perusahaan pengirim atau penyedia tenaga kerja harus sama-sama memberikan perhatian kepada pekerja, khususnya mengenai mendaftarkan pekerja *outsourcing* tersebut sebagai peserta BPJS sesuai dengan yang diamanahkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk memenuhi hak-hak yang harus diperoleh oleh tenaga kerja dibidang kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Kepada pekerja *outsourcing* harus pro aktif dalam memperjuangkan semua hak-haknya, termasuk mengenai perjuangan untuk menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan dari perusahaan. Hal ini penting untuk mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di samping itu juga memberikan perlindungan yang nyata dan dapat dipertanggungjawabkan oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks Permata Putri Media, Jakarta, 2009
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007
- G.Kartasapoetra dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994
- Hajar M, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Suska Riau, Pekanbaru, 2011
- Haris Herdiansyah, *Metode Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Salemba Humanika, Jakarta, 2010
- Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011
- Insan Budi Maulana, Ridwan Khairandy dan Nur Jihad, *Kapita Selekta Kekayaan Hak Kekayaan Intelektual*, Pusat Studi Hukum UII, Yogyakarta, 2002
- Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008
- R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Soerdarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pustaka Yustisia, 2008
- Soerjano Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pres, Jakarta 1986
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul *"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING PADA PT. TRI MANUNGGAL SEJATI PEKANBARU DALAM PENERIMAAN HAK BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003"* yang ditulis oleh :

Nama : **ORIZA ARGITA**
 NIM : 11627204169
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dimunaqasahkan pada :

Hari / Tanggal : Rabu, 24 Maret 2021
 Waktu : 08.00 Wib
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 29 April 2021 M
TIM PENGUJI MUNAQASAH

Ketua
Firdaus SH., MH.

Sekretaris
Musrifah SH., MH.

Penguji I
Dr. Muhammad Darwis SH., MH.

Penguji II
H. Mhd. Kastulani SH., MH.

.....

Mengetahui:
 Kasubbag Akademik Kemahasiswaan dan Alumni
 Fakultas Syariah dan Hukum

Jalinus, S.Ag.
 NIP. 19750801 200701 1 023



JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

JL. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www. Jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA : ORIZA ARGITA

NIM : 11627204169

JURUSAN : ILMU HUKUM

JUDUL : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
OUTSOURCING PADA PT. TRI TEGUH MANUNGGAL SEJATI
PEKANBARU DALAM PENERIMAAN BPJS KETENAGAKERJAAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Pembimbing: Firdaus, SH.MH

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 28 April 2021

Pimpinan Redaksi



M. ALPI SYAHRIN, SH., MH., CPL.

NIP. 19880430 201903 1 010

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.